

رابطه بین جانشین پروری، سرمایه فکری با کارآفرینی

استاد ناظر: آقای دکتر کلهر

اعضای پنل علمی:
خانم دکتر محبی فر
آقای دکتر خسروی زاده



دانشگاه علوم پزشکی قزوین

Conclusion

Result

Methods

Introduction

در جهان پویای امروز رقابت شدیدی وجود دارد، کار به صورت سیال است، محیط غیر قابل پیش‌بینی است، سازمان‌ها نسبت به گذشته بیشتر مسطح هستند و شکل‌بندی سازمانی به سرعت تغییر می‌کند.

امروزه سازمان‌های موفق از طریق سرمایه‌گذاری در زمان و برنامه‌ریزی جانشین‌پروری برای اطمینان از استمرار استعداد‌های رهبران و کارمندان رده بالای خود، آینده را خلق می‌کنند.

ادامه بقای هر سازمان در گرو داشتن افراد مناسب، در مکان‌های مناسب، در زمان مناسب، برای انجام کارهای مناسب و به دست آوردن نتایج مناسب است.

از سوی دیگر تلاش‌های کارآفرینی در سازمان با سرمایه‌گذاری اثربخش‌تر گشته و می‌تواند، مزیت‌های رقابتی را افزایش داده و عملکرد کلی شرکت را بهبود ببخشد.

Conclusion

Result

Methods

Introduction

جانشین پروری بدان معنی است که اطمینان حاصل شود که افرادی مناسب، واجد شرایط و به خوبی آماده شده برای احراز پست‌های آتی، در دسترس هستند.

بایرز از مصاحبه‌های خود به این نتیجه رسید که برنامه‌ریزی جانشینی یک فرایند پیچیده است و نیاز به **بومی‌سازی خاص** در هر سازمان دارد. او اشاره کرد که عملی سازی آن در بهداشت و درمان تا حد زیادی با چرخش کارکنان، درک اینکه تعهد و وفاداری، دارایی‌های باارزش سازمان هستند، هدایت می‌شود.

هدف اولیه از برنامه جانشین پروری فراهم کردن تسلسلی از استعداد در درون سازمان برای نگاه داشتن قدرت حیات، حفظ و بهبود عملکرد در هنگام تغییر رهبری است.

مبنای برنامه‌ریزی جانشین پروری تمرکز بر نیاز سازمان به داشتن ذخایر قوی از کاندیداها که برای پر کردن پست‌های خالی رهبری آمادگی دارند.

Conclusion

Result

Methods

Introduction

دلایلی که شرکت‌ها را تشویق می‌کند تا جانشین پروری را عملی سازند شامل:

۱. کمک به استقرار برنامه استراتژیک سازمان
۲. تشخیص نیازمندی‌های سازمان، نیازهای آموزش و توسعه‌ای
۳. ایجاد فرصت‌های زیادی برای افراد با عملکرد بالا
۴. افزایش توانایی افراد برای مواجهه با محیط متغیر
۵. افزایش قدرت سازمان در موارد خروج داوطلبانه افراد از مشاغل کلیدی

Conclusion

Result

Methods

Introduction

موانع و محدودیت‌های جانشین پروری:

موانع جانشین پروري از نظر مندی:

۱. ترس از تغییر در سیاست و رویه سازمانی و خوشنودی از وضعیت کنونی سازمان
۲. فقدان درك اهمیت جانشین پروری و درهم تنیدن آن با استراتژی سازمان.
۳. فقدان رهبري بر مبناي فرهنگ در سازمان براي اطمینان از فرآیند موفقیت‌آمیز جانشین پروری
۴. تعهد کم اعضای هیأت مدیره سازمان، شامل مدیران ارشد اجرایی برای طرح‌ریزی و اجرای جانشین پروری.

مدلهای جانشین پروری :

۱. مدل مشترک المنافع جانشین پروری
۲. مدل ستاره هفت پر
۳. مدل تیم های سریع
۴. مدل خط لوله رهبری
۵. مدل مفهومی جانشین پروری

Conclusion

Result

Methods

Introduction

در اقتصاد رقابتی و مبتنی بر بازار امروزی که با تغییرات و تحولات سریع بین المللی همراه شده و فرآیند گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی را سبب ساز گردیده است، از سرمایه فکری و کارآفرینی (سازمانی) به عنوان موتور توسعه اقتصادی یاد می شوند و می توانند، در رشد اقتصادی کشورها، ایجاد اشتغال و رفاه اجتماعی، نقش مهمی را بر عهده داشته باشند.

سرمایه فکری :

هرگونه خلق ارزش به وسیله هوش و ذهن انسان

بونتیس سرمایه فکری را به سه قسمت دسته بندی کرده است: **الف)** سرمایه انسانی **ب)** سرمایه ساختاری **ج)** سرمایه مشتری (ارتباطی).

Conclusion

Result

Methods

Introduction

سرمایه انسانی نشان دهنده موجودی دانش افراد یک سازمان است و به **زیرمعیارهایی** نظیر شایستگی کارکنان، ارزش ها و توانایی های ارتباطی قابل دسته بندی می باشد.

سرمایه ساختاری را دستورالعمل ها، راهبردها، خط مشی ها، و هر چیزی که ارزش سازمان را بیشتر از ارزش فیزیکی آن می سازد، معرفی می کند.

سرمایه مشتری هر دو ارزش فعلی روابط سازمان با مشتریان و ارزش بالقوه آتی این روابط را دربر می گیرد.
مواردی هم چون: علایم تجاری، سهم بازار، اطلاعات مشتری، روابط با مشتریان، نقاط دست یابی مشتریان و قراردادهای تجاری را شامل می شود.

Conclusion

Result

Methods

Introduction

کارآفرینی:

واژه کارآفرینی از کلمه فرانسوی (Entreprendre) به معنای « متعهد شدن » نشأت گرفته است. اقتصاددانان نخستین کسانی بودند که در نظریه های اقتصادی خود به تشریح کارآفرین و کارآفرینی (سازمانی) پرداختند. رایج یک تعریف مشخص برای واژه کارآفرینی که مورد تأیید همگان باشد، همانند سایر واژه های مطرح در علوم انسانی، کار دشوار و غیرممکن است.

Conclusion

Result

Methods

Introduction

کارآفرینی را هر نوع کوشش در ایجاد کسب و کار جدید یا فعالیت های جدید مخاطره آمیز، هم چون خوداشتغالی، ایجاد یک سازمان جدید و یا توسعه سازمانی

اطلاعات و ارتباطات دو ابزار اساسی مورد نیاز هر فعالیت کارآفرینی هستند.

کارآفرینی در انزوا و بدون حمایت نهادها، سازمان ها و انسان ها امکان پذیر نیست و مستلزم کشف یک نیاز اجتماعی است و کشف نیازهای اجتماعی به شناخت اجتماع، نیازهای آن و بافت فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی آن وابسته می باشد. در شناسایی نیاز هر فعالیت کارآفرینانه، ایده پرداز (تئوریسین) می بایست، نسبت به محیط بینش و بصیرت داشته باشد و بداند، چه راه حل هایی برای رفع آن نیاز در نقاط دیگری از دنیا ارایه شده است.

مدیران باید تلاش کنند، برای بقاء و رشد در محیط رقابتی ضمن بهره گیری از سرمایه های فکری سازمان به سمت کارآفرینی حرکت کنند.

Conclusion

Result

Methods

Introduction

پیکار جو و علی اصغري (۱۳۸۷) معتقدند که کارآفرینی سه دسته است:

الف) کارآفرینی آزاد (مستقل)

ب) کارآفرینی درون سازمانی

ج) کارآفرینی سازمانی

الف) فرآیندی است که کارآفرین طی می کند، تا فعالیت کارآفرینان ها را به طور آزاد به ثمر رساند.

ب) فرآیندی است که کارآفرین طی می کند، تا فعالیت کارآفرینان هایی را در سازمانی که معمولاً سنتی و بوروکراتیک، است به ثمر رساند.

ج) فرآیندی است که سازمان طی می کند تا همه کارکنان بتوانند، در نقش کارآفرین انجام وظیفه کنند و تمام فعالیت های کارآفرینانه فردی و گروهی به طور مستمر، سریع و راحت در سازمان مرکزی یا شرکت تحت پوشش خودمختار به ثمر رسند.

Conclusion

Result

Methods

Introduction

ابعاد کارآفرینی سازمانی، شامل هشت بعد اساسی به این شرح است:

واحدها و کسب و کارهای جدید، نوآوری در فرآیند و محصول، خدمات، خودتجدیدی، ریسک پذیری، پیشگامی و رقابت تهاجمی.

سه عامل بر کارآفرینی سازمانی مؤثر هستند:

(الف) عوامل ساختاری کارآفرینانه، شامل مواردی از قبیل: ساختار سازمانی، راهبرد سازمانی و غیره

(ب) عوامل رفتاری کارآفرینانه، شامل مواردی از قبیل فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و غیره

(ج) عوامل زمینه ای کارآفرینانه، که شامل مواردی از قبیل ارتباط با ارباب رجوع ، محیط های سیاسی - قانونی ، اجتماعی- فرهنگی و محیط اداری.

Succession Planning and Financial Performance: Does Competition Matter?

برنامه ریزی جانشینی و عملکرد مالی: آیا رقابت مهم است؟

Journal of HealthCare Management
2016

Conclusion

Result

Methods

Introduction

هدف: رابطه بین برنامه ریزی جانشین پروری و عملکرد مالی

از داده های پانل ۵ ساله (۲۰۰۶-۲۰۱۰) برای تحلیل رابطه برنامه های برنامه ریزی جانشینی در بیمارستان ها و عملکرد مالی آنها استفاده کردیم. ما از سه منبع داده در مطالعه استفاده کردیم.

اول، ویژگی های سازمانی از مجموعه داده های بررسی سالانه انجمن بیمارستان آمریکایی به دست آمد. **دوم،** داده های عملکرد مالی را از سیستم اطلاعات گزارش هزینه های مراقبت های بهداشتی بازایی کردیم. در **نهایت،** داده های مربوط به عوامل اجتماعی-دموگرافیک در سطح شهرستان از پرونده های منابع بهداشت منطقه به دست آمد.

شاخص (HHI) میزان رقابت بازار را اندازه گیری می کند.

مقدار شاخص HHI در محدوده ۰ تا ۱، جایی که مقادیر نزدیک به ۰ تقریباً رقابت کامل است و مقادیر نزدیک به ۱ نشان دهنده یک بازار انحصاری است.

مجموع مربع سهم بازار برای بیمارستان ها در بازار را بر اساس کد پستی منطقه خدمات بیمارستان دورتموث و روزهای سرپایی در کل خدمات را نشان می دهد.

Conclusion

Result

Methods

Introduction

برای مقایسه ارتباط برنامه ریزی جانشین پروری با عملکرد مالی در بازارهای رقابتی و انحصارطلبی، ما از میانگین $HHI = 1$ استفاده کردیم. بیمارستان‌ها را با HHI برابر با میانگین، به عنوان بازار انحصاری و بیمارستان‌ها با HHI کمتر از میانگین، به عنوان بازارهای رقابتی نامگذاری کردیم.

متغیرهایی کمکی برای عوامل سازمانی و بازار که می‌تواند **عملکرد مالی** را تحت تاثیر قرار دهد:

وضعیت مالکیت (غیر انتفاعی، و بیمارستان دولتی غیر فدرال)، اندازه بیمارستان (تعداد کل تخت‌های مجاز و کارکنان در مرکز) وابستگی سیستم (اینکه بیمارستان عضو سیستم است)، وابستگی شبکه (اینکه آیا بیمارستان عضو شبکه است)، وضعیت آموزش (عضو شورای بیمارستان‌های آموزشی و سیستم‌های بهداشتی (COH) انجمن کالج‌های پزشکی آمریکا)، اعتباربخشی توسط کمیسیون مشترک اعتباربخشی سازمانهای بهداشتی (JCAHO)، تعداد پرسنل مرکز به صورت تمام وقت (FTE) به نسبت کل تخت بیمارستان (نسبت FTE)، درآمد سرانه، و بیمارستان محل شهری در مقابل روستایی.

از نسبت FTE پرسنل برای سنجش کارایی استفاده از مصرف منابع در بیمارستان استفاده شده است.

Conclusion

Result

Methods

Introduction

اکثر بیمارستان ها در مناطق شهری بودند و میانگین تخت های بیمارستان ۱۶۷ بود.

۶۸ درصد بیمارستان ها در نمونه عضو COTH بودند و ۶۸ درصد آنها توسط JCAHO تأیید شدند. بیمارستان های غیر انتفاعی (۵۹.۵ درصد)، بیمارستان های غیر دولتی (۲۴.۱ درصد) و بیمارستان های سودآور (۱۶.۴ درصد) تشکیل شده است. علاوه بر این، بیمارستان ها با برنامه ریزی جانشین پروری بیشتر احتمال دارد بودجه بالاتری داشته باشند و نسبت بالای کل کارکنان مرکز به کل تخت بیمارستان ها بیشتر باشد.

بیمارستان ها با برنامه های برنامه ریزی جانشین پروری بیشتر احتمال داشتند در بازارهای رقابتی، جوامع با درآمد سرانه بالاتر و مناطق شهری قرار گیرند.

این تحقیق رابطه مثبتی بین برنامه ریزی جانشین پروری و عملکرد اقتصادی که در بازارهای رقابتی نسبت به بازار انحصاری قوی تر بود نشان داد.

بیمارستان ها می توانند از این نتایج برای تصمیم گیری های آگاهانه در مورد سرمایه گذاری در برنامه های برنامه ریزی جانشین پروری بر اساس رقابت در بازار خود استفاده کنند.

Conclusion

Result

Methods

Introduction

علیرغم محدودیت ها، مطالعه به طور قابل توجهی به ادبیات مربوط به برنامه ریزی جانشین پروری بیمارستانی و ارتباط آن با عملکرد مالی در بازارهای رقابتی کمک می کند.

بیمارستان ها می توانند از نتایج برای استفاده از استراتژی هایی برای بهبود کارایی برنامه های خود استفاده کنند و همچنین تصمیم های بهتر در مورد سرمایه گذاری در آنها را به دست آورند.

این یافته ها می تواند نرخ بازده بالا مدیر عامل در بیمارستان ها را توضیح دهد، زیرا مدیران با عملکرد بالا به دنبال فرصت های بهتر در جای دیگری هستند.

برنامه ریزی جانشین پروری به سازمان ها کمک کند تا مدیران این سازمان را حفظ کنند و توانایی آنها در نقش رهبری در آینده را افزایش دهند.

تحليل تأثير فن آوری اطلاعات و سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی

نویسنده: پیمان اکبری کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، باشگاه پژوهشگران جوان، کرمانشاه، ایران

مجله: فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی سال دوم شماره سوم بهار ۱۳۹۱ صفحات ۴۵-۶۴

هدف از مطالعه

هدف از این تحقیق، تحلیل تأثیر فن آوری اطلاعات و سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی است.



Conclusion

Result

Methods

Introduction

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی است و نحوه گردآوری داده ها، از نوع همبستگی است.

جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان شرکت سبحان انکولوژی شامل ۱۷۲ نفر

حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۱۹ نفر به دست آمده و انتخاب افراد به روش تصادفی طبقه ای بوده است. بدین صورت که ابتدا طبقات را به چهار قسمت اداری، فروش، تولید غیرمستقیم و مستقیم تفکیک کرده و سپس نمونه از میان آن انتخاب شد.

برای سنجش فن آوری اطلاعات:

از پرسش نامه ۲۷ سؤالی مارتینز لورنز و همکاران در ارتباطات (۶ سوال)، فن آوری اطلاعات در تولید و عملیات (۱۲ سوال)، فن آوری اطلاعات در حمایت از تصمیم (۴ سوال)، فن آوری اطلاعات در امور اجرایی و مالی (۵ سوال).

Conclusion

Result

Methods

Introduction

برای سنجش سرمایه فکری:

از پرسش نامه ۲۰ سؤالی بونتیس (۱۹۹۸) که شامل ۳ بعد سرمایه انسانی (۷ سوال)، سرمایه ساختاری (۶ سوال) و سرمایه ارتباطی (۷ سوال).

برای سنجش کارآفرینی سازمانی:

پرسش نامه ۱۶ سؤالی اوزدمیرسی (۲۰۱۱) که شامل ۴ بعد سرمایه گذاری در کسب و کار جدید (۲ سوال)، نوآوری (۸ سوال)، خود تجدیدی (۳ سوال) و پیشگامی (۳ سوال).

مقیاس اندازه گیری نظریات براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت بوده که از « کاملاً موافقم » شروع و به « کاملاً مخالفم » ختم می شود.

برای تأیید روایی ابزاراندازه گیری:

از سه نوع روایی ارزیابی استفاده شده، روایی محتوا، روایی همگرا و روایی واگرا.

جهت تعیین پایایی پرسش نامه:

از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) بر طبق نظر فورنل و لاکر (۱۹۸۱) استفاده شده است.

Conclusion

Result

Methods

Introduction

با توجه به جدول ۴، که بر پایه نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق به دست آمده است، می توان عنوان کرد که: نتیجه حاصل از آزمون فرضیه اول با توجه به ضریب مسیر $0/0742$ و مقدار $t (30/368)$ ، نشان می دهد که فن آوری اطلاعات بر سرمایه فکری تأثیر معنی دار و قوی دارد. در آزمون فرضیه دوم با ضریب مسیر $-0/233$ و مقدار $t (2/058)$ این نتیجه حاصل شد که سرمایه فکری بر کارآفرینی سازمانی تأثیر معنی دار و ضعیفی دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم با ضریب مسیر $0/0350$ و مقدار $t (3/816)$ ، گواه بر این دارد که فن آوری اطلاعات بر کارآفرینی سازمانی تأثیر معنی دار و متوسط دارد. در آزمون فرضیه چهارم که نقش تعدیل کنندگی فن آوری اطلاعات در رابطه بین سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی بررسی شد، نتایج حاصل نشان داد که فن آوری اطلاعات می تواند، به عنوان متغیر تعدیل کننده در رابطه بین سرمایه فکری و کارآفرینی سازمانی نقشی قوی داشته باشد.

Conclusion

Result

Methods

Introduction

متغیرها	ضریب مسیر	ارزش آزمون t	سطح معنی داری	میزان تاثیر
فن آوری اطلاعات ← سرمایه فکری	۷۴/۲	۳۰/۳۶۸	معنی دار	قوی
سرمایه فکری ← کارآفرینی سازمانی	-۲۳/۳	۲/۰۵۸	معنی دار	ضعیف
فناوری اطلاعات ← کارآفرینی سازمانی	۳۵	۳/۸۱۶	معنی دار	متوسط
سرمایه فکری*فناوری اطلاعات ← کارآفرینی سازمانی	۶۶/۲	۴/۱۸۷	معنی دار	قوی

Conclusion

Result

Methods

Introduction

تقویت کارآفرینی و ایجاد بستر مناسب برای توسعه آن از ابزار پیشرفت اقتصادی کشورها، به ویژه کشورهای در حال توسعه است. تلاش های کارآفرینی در سازمان، با سرمایه فکری اثربخش تر گشته و می تواند مزیت های رقابتی را افزایش داده و عملکرد کلی شرکت را بهبود ببخشد.

در نهایت، می توان، بر طبق شواهد تجربی حاصل عنوان کرد که متغیر فن آوری اطلاعات نقشی بسیار مهمی را در سازمان مربوطه بر عهده دارد. زیرا از آنجا که تأثیر آن بر سرمایه فکری که یکی از منابع با ارزش سازمان است، بسیار قابل توجه می باشد و از طرفی دیگر این متغیر می تواند، تأثیر سرمایه فکری را بر کارآفرینی سازمانی به نحو بارزی ارتقاء دهد، که این خود باعث می گردد که سازمان مربوطه توجه بیشتری را، به سطح به کارگیری فن آوری اطلاعات در سازمان، مبذول داشته باشد.

تحلیل شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب جانشین پروری: مطالعه موردی در وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

نویسنده: محمد مهر تک

استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، موسسه
آموزش عالی سلامت مشکین شهر، دانشگاه علوم پزشکی
اردبیل، اردبیل، ایران

مجله: مدیریت سلامت

سال چاپ: ۱۳۹۵

Conclusion

Result

Methods

Introduction

نوع مطالعه : توصیفی مقطعی

هدف از این مطالعه تعیین شکاف بین وضع موجود و مطلوب جانشین پروری در وزارت بهداشت

جامعه پژوهش: دارندگان پست های سازمانی کارشناس، کارشناس مسئول، رئیس گروه کارشناسان، مدیر کل، معاون های مدیر کل، رئیس دفتر و معاون های آن ها که در معاونت های هفتگانه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و معاونت های وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی شاغل بودند.

با توجه به محدود بودن جامعه مورد مطالعه، نمونه گیری با روش سرشماری انجام شد.

تعداد ۲۶۸ عدد پرسشنامه، به صورت حضور در محل کار افراد، توزیع و تعداد ۲۴۰ عدد از آن ها تکمیل و جمع آوری شد.

پرسشنامه، در قالب ۶ محور شامل: برنامه ریزی، فرهنگ سازمانی، رویکرد سیستمی، الگوی شایستگی، مسیر ارتقاء شغلی و نقش مدیران ارشد و ۲۹ گویه در قالب مقیاس لیکرت پنج گزینه ای با بهره مندی از ادبیات موجود توسط تیم پژوهش تدوین شد.

برای انجام روایی صوری (Face Validity) پرسشنامه از روش قضاوت خبرگان (تیم پژوهش) و برای سنجش روایی محتوایی (Content Validity) پرسشنامه از تکنیک لاوشه (Lawshe`s Technique) استفاده شد.

Conclusion

Result

Methods

Introduction

این روش میزان موافقت میان ارزیابان در یک گویه خاص « مناسب یا اساسی بودن » را نشان می دهد. لاوشه پیشنهاد می کند که هر گویه یا پرسش باید در اختیار داوران یا ارزیابان قرار گیرد و از آنها پرسیده شود که آیا گویه مورد نظر برای سنجش سازه مدنظر « اساسی یا سودمند » است یا نه؟ اگر بیش از نیمی از ارزیابان یا داوران بیان داشتند که آن « اساسی یا سودمند » است، آن گویه از حداقل اعتبار محتوا برخوردار است. هرچه میزان موافقت ارزیابان یا داوران درباره یک گویه معین بالاتر باشد، سطح اعتبار محتوی آن گویه بالاتر است.

لاوشه با استفاده از این فرض فرمول زیر را برای سنجش اعتبار محتوا ابداع کرد که به آن نسبت اعتبار محتوا گفته می شود.

$$CVR = (ne - N/2) / (N/2)$$

CVR نسبت اعتبار محتوا است؛

ne تعداد ارزیابان یا داورانی است که بیان می دارند گویه مورد نظر « اساسی یا سودمند » است.

N کل تعداد داوران یا ارزیابان

در این مرحله حداقل اعتبار محتوای به دست آمده با مشارکت ۱۳ نفر ارزیاب، ۰/۶۳ به دست آمد و با مقایسه با جدول و مقیاس تصمیم گیری تمامی سوالات مورد قبول واقع شدند.

جهت اندازه گیری پایایی پرسشنامه نیز از آزمون آلفای کرانباخ استفاده شد.

Conclusion

Result

Methods

Introduction

جدول ۲: امتیاز وضع موجود و مطلوب جانشین پروری به تفکیک محورهای شش گانه

P-Value	انحراف معیار	میانگین	وضعیت	
۰/۰۰	۱/۱۵	۳/۰۱	موجود	الزامات برنامه ریزی
	۰/۸۱	۴/۰۵	مطلوب	
۰/۰۰	۰/۹۴	۳/۰۲	موجود	باورهای فرهنگی سازمانی
	۰/۷۶	۳/۸۱	مطلوب	
۰/۰۰	۰/۷۸	۳/۱۲	موجود	رویکرد سیستمی
	۰/۷۸	۳/۶۲	مطلوب	
۰/۰۰	۱/۰۹	۲/۷۸	موجود	الگوی شایستگی
	۰/۸۹	۳/۸۰	مطلوب	
۰/۰۰	۱/۱۲	۲/۸۱	موجود	رویکرد مسیر ارتقا شغلی سازمان
	۰/۸۱	۳/۸۴	مطلوب	
۰/۰۰	۱/۱۷	۲/۶۳	موجود	نقش مدیران ارشد
	۰/۹۲	۳/۷۹	مطلوب	
۰/۰۰	۱/۰۶	۲/۹۰	موجود	مجموع
	۰/۸۹	۳/۸۲	مطلوب	

بیشترین شکاف بین وضع موجود و مطلوب در محور نقش مدیران ارشد سازمان و کمترین شکاف در محور رویکرد سیستمی نگرى سازمان در قبال برنامه جانشین پرورى به دست آمد.

Conclusion

Result

Methods

Introduction

پونتی در مطالعه خود در ارتباط با جانشینی مدیران اجرایی بیمارستان ها توصیه کرد که رهبران نظام سلامت باید بحران جانشین پروری مدیران کلیدی را درک کنند و به رسمیت بشناسند و در برنامه ریزی های خود مد نظر قرار دهند.

وجود شکاف بین وضع موجود و مطلوب در الزامات برنامه های سازمان در توجه به امر جانشین پروری در یافته های ما نیز مشهود است. علی رغم این که میانگین امتیازات کسب شده در وضعیت موجود بیش از ۵۰ درصد کل امتیازات و قابل قبول است، ولی معنی داری شکاف بین وضع موجود و مطلوب، نشان می دهد که به دلیل ماهیت و ویژگی های خاص سازمان مورد مطالعه، توجه به سطوح بالایی از مسئله حیاتی جانشین پروری در این سازمان الزامی است.

استفاده از یک برنامه جامع توسعه ای بومی شده کارکنان و برنامه ریزی جهت رسیدن به سطح مطلوب شایستگی، مشکلات موجود در مسیر اجرای جانشین پروری را مرتفع می نماید. در نظر گرفتن عوامل بنیادی و محورهای اصلی مورد بررسی شده در مطالعه حاضر و نهادینه شدن یک برنامه جامع جانشین پروری، ضمن ارتقاء کارایی و اثربخشی فرایندها، در نهایت به ارتقاء سطح سلامت جامعه منجر خواهد شد.



Reference

- 1- Ibarra P. SUCCESSION PLANNING. Public Management 2005;87(1):18-23.
Rothwell, William J, Putting success into your succession planning. Journal of Business Strategy 2002.
- 2- H taboli ,Et al, Investigating the Execution of the Succession System and its Relationship with Employee's Job Satisfaction in the Organization of Economic Affairs and Property Affairs of Kerman Province. Journal of efficiency management. 1393:7(28):165-182.
- 3- Huang TC. Succession management systems and human resource outcomes. International journal of manpower. 2001 Dec 1;22(8):736-47.
- 4- Mehrtak M, Habibzadeh SH, Vatankhah S, Jaafari Ori M, Deigoshai B, Azari. Gap Analysis between Current and Desired Situation of Succession Planning: A Case Study in Ministry of Health. (2016) Journal of Health Administration 2016; 19(63).